**強みを活かす？弱点を克服する？**

　こちらはAさんです。

　Aさんは，とある中小企業で，中間管理職である部長として，毎日がんばっていました。

＞

　今日から私の部署に移籍してくる新人のB君，将来のリーダー候補ということで、私が彼の育成を担当することになったのだが、はてさて、どうやって成長してもらおうか，期待の新人の育成を任された私の責任は重大だなぁ。さて，どうしようかな。よし、まずは、じっくりとB君を観察して、Ｂ君の良い所探し、Ｂ君の強みを探そう。

＞

　Ａ部長、おはようございます。本日から部長のグループに移籍させていただきます、Ｂと申します。よろしくお願いします。

　おお、Ｂ君、おはよう。これからよろしく頼むね。会社としては、君にとても期待しているからね。

　はい、ありがとうございます。がんばります。

＞

　それから一か月後のことです。ある日のことです。

＞

　この１カ月間、Ｂ君の仕事ぶりを観察させてもらった。Ｂ君の良いとこ探し、強み探しをしてみたところ、私が予想するに、Ｂ君の強みは、お客様を観察して、お客様に最適な提案をする営業力と軽妙なコミュニケーション力という強みが、彼にはあると思う。

＞

逆に、彼は、細かい数字は苦手そうだし、毎日同じルーチンワークをきっちりミスなくこなしていく、管理業務など、マネジメント業務は、あまり得意ではなさそうで、そのあたりがB君の弱点なのではないかと思った。

さてさて、B君の育成方針として、B君の強みをすぐに活かしていくべきか、それとも、彼の弱点を克服すべきか、迷うなぁ。うーん、悩ましい。

＞

よし、決めた。将来のリーダー候補だから、部下を束ねるリーダーになってもらいたいから、弱点を克服する方針で行こう。オールマイティな活躍ができるようになってほしいから、やっぱり、B君の弱点を克服する方向で、育成していこう。

　こうして、A部長は、B君の成長を信じて、あえて、B君の苦手な業務をB君に任せました

　そして、ある日のことです

＞

　うわー、また、やっちゃったー。また、細かい数字を間違って、お客様にプレゼンしちゃったよー。大変だ、謝罪にいかなければならないよ。うわー。

　それからまたある日のことです。

＞

　うわー、またやっちゃったー、ルーチンワークのお客様へのあいさつの連絡、忘れてたー。しまったー。ルーチンワークになると、変化がないから、ついつい忘れちゃうんだよなぁ。しまったー、また謝りに行かなければだ。うわー。

＞

　このように、Ａ部長の育成方針で、あえて、Ｂ君には苦手な分野を任せて、彼の弱点を克服しようとしました。

　しかし、逆に、Ｂ君はますます大きなミスをするようになってしまっていました。

　そんなある日のことです。

＞

　夜遅い時間に、Ｂ君は社内に残って、インターネットを見ていました。

　はあ、ぼくって、この仕事、向いてないのかな。ミスばっかりしちゃって、いろんな人に迷惑かけちゃってさ。はあ、落ち込むなぁ。

　ん、んん、なんだろこれ。このサイトであなたの本当の適正年収がわかります、転職人財オススメサイト、あー、気になるなぁ。なにか、僕に向いている仕事ってあるだろうか。この転職サイトに登録してみようかな。

＞

　そのとき、たまたま、Ａ部長が外出からもどってきました。

　おお、Ｂ君、こんな遅い時間まで、本当によくがんばっているね。

　あ、Ａ部長、おつかれさまです。いえいえ、ちょうど今帰ろうと思っていたところです。

　おお、そうだったんだ。ところで、Ｂ君、いつもいろいろありがとうね。いろいろ大変な仕事を引き受けてくれて、本当に助かっているよ。実はね、会社としても君に期待しているし、将来のリーダー候補になってもらいたいと思っているから、大変な仕事もいろいろお願いしているんだ。

　なので、困ったこととかあったら、いつでも言ってもらえればと思うよ。いつもありがとうね。

＞

　ありがとうございます。実は、いろいろミスをして落ち込んでいたのですが、そう言ってもらえて、元気が出てきました。がんばります。ありがとうございます。

その後、Ｂ君は少しずつ成長していきました。

＞

そして、B君が移籍してから、５年後のことです。

　B君は，５年の歳月を経て、見事、弱点を克服し、リーダー候補として、係長に昇進することができました。

＞

　A部長，この度は，ありがとうございます。長い時間がかかりましたら、ようやく僕も係長になれました。すべてA部長のおかげです。　本当にありがとうございます。

＞

　いやいやいや，全て君のがんばりの結果だよ。よくやったねぇ。立派に成長したねぇ。本当のことをいうと，ちょっと必要以上に厳しく指導してしまったのではないかと，心苦しかったんだ。すまなかったね。

＞

　いえいえいえいえ，とんでもないです。僕のために、長い間見守ってくださって，本当に，本当にありがとうございます。

＞

　それからしばらくしてからのことです。

　A部長はまた、将来のリーダー候補の育成を任されることになりました。

　今日から私の部署に移籍してくる新人のC君，将来のリーダー候補ということで、私が彼の育成を担当することになったのだが、はてさて、どうやって成長してもらおうか，期待の新人の育成を任された私の責任は重大だなぁ。さて，どうしようかな。よし、まずは、じっくりとC君を観察して、C君の良い所探し、C君の強みを探そう。

＞

　Ａ部長、おはようございます。本日から部長のグループに移籍させていただきます、Cと申します。よろしくお願いします。

　おお、C君、おはよう。これからよろしく頼むね。会社としては、君にとても期待しているからね。

　はい、ありがとうございます。がんばります。

＞

　それから１か月後のことです。ある日のことです。

＞

　この１カ月間、Ｃ君の仕事ぶりを観察させてもらった。C君の良いとこ探し、強み探しをしてみたところ、私が予想するに、C君の強みは、お客様を観察して、お客様に最適な提案をする営業力と軽妙なコミュニケーション力という強みが、彼にはあると思う。この点は、B君と同じだ。

＞

他方で、彼は、細かい数字は苦手そうだし、毎日同じルーチンワークをきっちりミスなくこなしていく、管理業務など、マネジメント業務は、あまり得意ではなさそうで、そのあたりがC君の弱点なのではないかと思った。この点もB君と同じだ。

うーん、Ｃ君の育成方針として、Ｃ君の強みをすぐに活かしていくべきか、それとも、彼の弱点を克服すべきか、迷うなぁ。うーん、悩ましい。

＞

よし、決めた。Ｃ君にはその強みをすぐに活かして活躍してもらおう。彼の営業力なら、わが社で即戦力になるだろう。

　こうして、A部長は、Ｃ君の強みである営業力を活かすことを優先しました。そして、ある日のことです。

＞

　そんなある日、お得意先の担当者さんから、Ａ部長のところに電話がかかってきました。

　はい、もしもし、あ、どうもいつも大変お世話になっております。はい、はい、え、あ、はい、なんと、さようでござましたか、ありがとうございます。そう言っていただけますと大変嬉しく思います。はい、承知しました。Ｃ君もとても喜びます。ありがとうございます。

＞

　おい、Ｃ君、君すごいじゃないか。先日、君がお得意先さんへの営業で考えたアイデア、お得意先の担当者さん、すごい喜んでたぞ。今までで歴代最高のプレゼンだったのではないかとまで言ってくれたぞ。君は凄いな。

＞

　ほんとですか、ありがとうございます。すごいうれしいでっす。

　その後も、C君は、さまざまな取引先での営業や、プレゼンで高い評価を得ました。会社の業績をアップさせる活躍をしました。

＞

うーん、いやー、やっぱり、C君の営業力は本当にすごいな。こんなに即戦力になってくれた新人は、今までいなかった。

こうなったらもう、彼には、営業に特化してもらおう。残念ながら、C君の弱点の克服はできていないが、彼は時間をかけて、弱点を克服してから管理職になるよりも、このまま営業に特化した専門人財になるほうが、向いているのではないかと思うので、C君に相談してみよう。

　こうして、A部長は、C君に、今後のC君のキャリアは、管理職ではなく、営業に特化した専門人財になることを提案してみました。するとC君はこう答えました

＞

　A部長、ありがとうございます。実は、私も、営業は得意なのですが、逆に、ルーチンワークとか、管理・マネジメント業務は苦手なので、営業に特化させてもらえるほうがありがたいです。がんばります。

＞

　おお、そうか、それなら会社としてもありがたいよ。これからもよろしくたのむね。

　はい、がんばります